

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Pada era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin meningkat. Banyak perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas dari produk atau jasa yang dihasilkan agar dapat menarik minat dari konsumen. Dengan keadaan seperti ini maka keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan menjadi sesuatu yang sangat vital. Setiap posisi penting di perusahaan baik dari jajaran manajerial maupun non-manajerial harus diisi oleh sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia tersebut selain harus memiliki akademik yang baik juga harus memiliki *soft skill* yang menunjang dirinya dalam melakukan pekerjaan. Setiap perusahaan harus dengan seksama mengamati sumber daya manusia yang dimiliki agar potensinya dapat dikembangkan sehingga dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak. Bagi perusahaan akan memberikan keuntungan dalam peningkatan produktivitas baik dari segi produk atau jasa yang dihasilkan maupun dari segi pengurangan *waste* atau *defect*. Sedangkan bagi sumber daya manusia akan meningkatkan performa dan penilaian terhadap dirinya sehingga akan mendapatkan *reward* yang lebih baik dari perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, jika suatu perusahaan efektif dalam mengelola sumber daya manusia, maka perusahaan itu akan sukses. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian (Dessler, 2010:5). Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang berharga bagi pembangunan yang produktif dan bermanfaat (Martoyo, 2000:9), sehingga seberapa besar perusahaan baik dengan tujuan dan rencana yang matang atau seberapa canggih teknologi yang dimiliki suatu perusahaan, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka perusahaan tersebut tidak akan dapat mengalami pertumbuhan (Gomes, 2003:2).

Manajemen sumber daya manusia dimulai dengan melakukan perekrutan, dimana perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, maka untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus melakukan perekrutan yang terstruktur dan teorganisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2001:273) perekrutan adalah proses menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu organisasi atau

perusahaan. Sehingga dalam perekrutan tersebut harus berisi tujuan utama pekerjaan atau posisi yang akan ditempati, wewenang dan tanggung jawab, deskripsi pekerjaan baik primer maupun sekunder, dan yang terakhir kriteria seperti apa yang diinginkan agar sesuai dengan tujuan dan maksud dari perusahaan dalam melakukan perekrutan. Setelah melakukan perekrutan sebaiknya diberikan pelatihan agar dapat menunjang kinerja sehingga dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan. Setiap 3 bulan atau 6 bulan sekali sebaiknya dilakukan penilaian terhadap kinerja dari sumber daya manusia, untuk melihat apakah kinerja mereka telah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak. Kemudian dilakukan evaluasi terhadap penilaian yang didapatkan, jika memenuhi dapat diberikan *reward* dari perusahaan untuk lebih memotivasi dalam bekerja, jika tidak memenuhi dapat diberikan sanksi ataupun pemutusan kontrak kerja.

Rekrutmen merupakan proses untuk mengumpulkan calon yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan tertentu di fungsi pekerjaan. Namun, dalam pelaksanaannya belum dapat menunjang kinerja dan profesionalitas pegawai, hal ini disebabkan kurangnya perencanaan yang didasarkan dengan kebutuhan dari organisasi sehingga prinsip “*the right man on the right place*” tidak berhasil (Yullyanti, 2009). Saat

melakukan rekrutmen juga harus memperhatikan hal-hal lain seperti cara publikasi, tahap-tahap rekrutmen, dan kendala-kendala yang mungkin akan terjadi selama proses rekrutmen. Perekrutan dapat dilakukan dengan metode terbuka dimana lowongan pekerjaan dapat dipublikasikan melalui media cetak maupun media *online*. Sedangkan untuk tahap-tahapan perekrutan, suatu perusahaan harus terlebih dahulu menganalisis pekerjaan yang dibutuhkan kemudian mempublikasikan lowongan tersebut disertai dengan posisi, *job desk*, dan *job requirement*. Namun, dalam melakukan perekrutan pasti terdapat beberapa kendala, seperti pelamar yang kurang memahami kualifikasi lowongan, jumlah pelamar yang tidak sesuai dengan harapan, dan lain-lain. Sehingga harus diperhatikan dan dipersiapkan sebaik mungkin agar sesuai dengan *deadline* waktu dan biaya yang telah dianggarkan untuk melakukan perekrutan (Pahlevi, 2013).

Proses perekrutan di PT. X, dilakukan sendiri oleh PT. X meskipun termasuk di dalam Kalbe Group. Proses perekrutan awalnya dilakukan oleh masing-masing *site* di Kalbe Group, namun terjadi perubahan dimana proses perekrutan dilakukan secara terpusat di Kalbe Group. Proses perekrutan yang secara terpusat ini menyebabkan terlambat datangnya sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh masing-masing *site*,

dikarenakan proses yang terlalu lama. Proses perekrutan akhirnya dikembalikan lagi kepada masing-masing *site*, untuk mempercepat proses perekrutan sehingga kebutuhan terhadap karyawan baru dapat cepat diatasi. Proses perekrutan yang dilakukan di PT. X terdiri dari beberapa tahap mulai dari permintaan karyawan baru oleh *user*, lalu melakukan proses seleksi yang akhirnya proses penempatan karyawan. Perekrutan dan seleksi yang tidak efektif dapat mempengaruhi produktivitas dari PT. X.

Setelah direkrut dan ditempatkan pada posisi masing-masing, maka hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah sarana dan prasarana yang dapat menunjang produktivitas dari karyawan. Banyak sarana dan prasarana yang harus diperhatikan oleh perusahaan, salah satu yang perlu diperhatikan adalah keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keamanan merupakan keadaan yang menggambarkan rasa tenteram dan tidak merasa sakit, keselamatan merupakan keadaan selamat, bebas dari cedera, sedangkan kesehatan merupakan keadaan sehat baik fisik, mental, dan tidak sekedar bebas dari penyakit. Jadi keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan aman, selamat, sehat fisik, dan sehat mental yang berhubungan dengan dunia kerja meliputi lingkungan kerja, peralatan,

manusia maupun prosedur kerjanya. Tujuan dari K3 yaitu untuk mencegah kerugian fisik dan finansial yang bisa diderita karyawan, mencegah terjadinya gangguan terhadap produktivitas perusahaan, menghemat biaya premi asuransi, dan menghindari tuntutan hukum. K3 sebaiknya dievaluasi secara rutin untuk menilai tingkat keberhasilan dan kekurangan apa saja yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat, membuat proses manufaktur menjadi lebih baik sehingga harus memperhatikan standar kualitas maupun standar keselamatan. Alat-alat yang digunakan untuk seluruh proses kegiatan harus sesuai dengan standar keselamatan, namun kecelakaan kerja mungkin saja dapat terjadi dikarenakan oleh kelalaian dari para pekerja, yang tidak mematuhi atau tidak peduli dengan standar yang telah ditetapkan untuk keselamatan kerja (Suhartini, 2013). Suatu kecelakaan kerja mungkin saja terjadi, baik karena kesengajaan maupun ketidak sengajaan dalam proses kegiatan. Hal tersebut memiliki dampak bagi pegawai dan juga bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga perusahaan harus lebih bertanggung jawab dalam program K3, namun para pegawai juga harus ikut berperan aktif agar tercipta kesejahteraan bersama (Kusuma, 2010).

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di industri farmasi, PT. X dituntut untuk selalu mempertahankan kinerja karyawan yang baik, dengan demikian K3 harus diperhatikan dengan seksama karena karyawan akan bekerja dengan optimal jika keamanan dan keselamatan pada saat bekerja dapat dijamin dengan baik. Terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan bagi karyawan, faktor utama yang patut diwaspadai adalah interaksi dengan mesin untuk produksi. Selain keselamatan dan keamanan saat bekerja, kesehatan karyawan juga merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Khususnya di Departemen Produksi dimana proses untuk pembuatan obat terjadi. Proses di Departemen Produksi melibatkan berbagai jenis alat, dimana karyawan harus menguasai cara pengoperasian, cara merawat, dan cara pembersihan alat. Sehingga K3 di Departemen Produksi harus diperhatikan lebih seksama untuk meminimalisir kecelakaan kerja yang terjadi.

Banyak sekali perusahaan manufaktur di Indonesia, salah satu contoh perusahaan manufaktur adalah industri farmasi. Industri farmasi merupakan salah satu sarana penunjang kesehatan masyarakat, yang didalamnya dibutuhkan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya (Produksi, *Quality Control*, *Quality Analysis*, *Quality System*, Logistik,

Marketing, dan lain-lain) dan suatu sistem manajemen kerja yang teorganisir sehingga dapat menghasilkan suatu obat yang aman dan memiliki kualitas yang baik.

Penelitian ini dilakukan di PT. X yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri farmasi, yang terletak di Cikarang, Bekasi dan telah memiliki sertifikat CPOB dan ISO 9001. Penerapan CPOB dan ISO 9001 di seluruh proses kegiatan PT. X terkait dengan adanya kesadaran bahwa sebuah perusahaan farmasi memiliki tanggung jawab moral pada masyarakat untuk menghasilkan obat yang aman, bermutu serta berkhasiat oleh semua lapisan masyarakat.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah proses perekrutan dan seleksi yang dilakukan oleh PT. X telah efektif terhadap kebutuhan sumber daya manusia?
2. Bagaimana efektivitas keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterapkan di Departemen Produksi di PT. X?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengidentifikasi efektivitas perekrutan dan seleksi yang dilakukan terhadap kebutuhan sumber daya manusia pada PT. X.
2. Untuk mengidentifikasi efektivitas keselamatan dan kesehatan kerja di Departemen Produksi di PT. X.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah pengetahuan mengenai efektivitas perekrutan dan seleksi serta keselamatan dan kesehatan kerja khususnya di departemen produksi di PT. X.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini berguna bagi PT. X agar dapat mengelola pegawai secara profesional.

1.5. Sistematika Penulisan Tesis

Tesis dengan judul “Efektivitas Perekrutan dan Seleksi serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Departemen

Produksi di PT. X Cikarang, Bekasi”, terdiri dari 5 bab antara lain:

Bab 1: Pendahuluan

Bagian ini berisi mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Bab 2: Konteks Industri dan Kajian Pustaka

Bagian ini berisi mengenai PT. X mulai dari latar belakang perusahaan sampai dengan penjelasan masing-masing divisi. Selain itu, juga berisi tinjauan pustaka yang terdiri dari Perekrutan, Seleksi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Bab 3: Metode Penelitian

Bagian ini berisi mengenai pendekatan dan jenis penelitian, subyek penelitian, instrument penelitian, prosedur penelitian, dan definisi operasional variabel yang digunakan untuk penyusunan tesis

Bab 4: Temuan Penelitian dan Pembahasan

Bagian ini berisi mengenai temuan penelitian dan pembahasan.

Bab 5: Kesimpulan dan Saran

Bagian ini berisi mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.